

Herzlich willkommen

zum Workshop

**„Vom Know how zum Know why
– Führen mit Sinn“**



Alle Schulungen und die
Abschlussveranstaltung des
Projekttes G & N werden
klimaneutral gestellt

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Umwelt, Naturschutz
und nukleare Sicherheit



Klimaneutrale Tagung

Hiermit wird bestätigt, dass die ermittelten CO₂-Emissionen der Führungskräftetagung des DJH-Hauptverbandes "Vom Know how zum Know why – Führen mit Sinn" (17./18.09.2018, Jugendherberge Nürnberg) inkl. Übernachtung und Verpflegung der Teilnehmer

in Höhe von
309,6 Kilogramm*¹

mit Hilfe des zertifizierten Projektes
CO2OL Tropical Mix Reforestation Panama
nach Gold, UTZ (Kakaoflächen) und FSC Standard*²
kompensiert worden sind*.

Hiermit verleihen wir die Auszeichnung:

**KLIMA
NEUTRALE**
Tagung

Ref.-Nr.: COB-68743/2018

*¹ Die Kompensation entspricht einer Aufforstungsfläche von ca. 21 m² bzw. einer Menge von 2 Bäumen.

*² Diese CO2OL-Aufforstungsmaßnahme wurde durch die SCS Global Services mit Gold Rating ausgezeichnet.

zertifiziert durch:



Was ist gutes Leben und Arbeiten?

Mit Bezug zur Nachhaltigkeit
und zum Programmkonzept „Reise ins Glück“



Leitfrage:

Gibt es ein gutes Leben und Arbeiten, wenn mit diesem Lebens- und Wirtschaftsmodell die planetaren Grenzen deutlich überschritten werden und Nachhaltigkeit nicht gefördert wird?

Gesellschaftliche Entwicklung

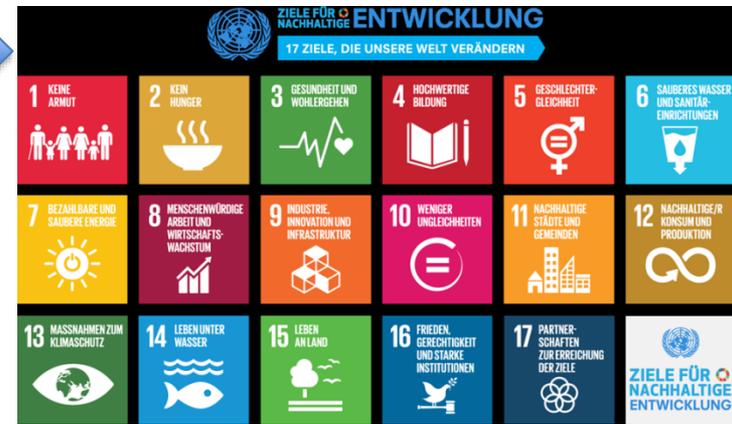
Individualisierung, Profilierung und Ökonomisierung

- Suche nach der Einzigartigkeit, dem Besonderen/ dem Alleinstellungsmerkmal (Individuum, Marke, Premiumprodukt, Events, Erlebnisse, Lebensstil)
- Profilierung/parallele Lebensstile (Essen, Reisen, Musik, Arbeiten, Freizeit, Marken etc.)
- Konsum- und Wachstumsorientierung (viel haben statt gut leben)
- Urbanisierung und Vereinzelung
- Digitalisierung, „Soziale Medien“ und Automation
- Soziale Ungleichheit, Migration und psychische Krankheiten steigen
- Klimawandel und überschreiten der planetaren Grenzen
- **BIP steigt – Zufriedenheit nicht**

In Anlehnung an Prof. Dr. Andreas Reckwitz: Die Gesellschaft der Singularitäten, 2017 - u. a.

versus

Nachhaltigkeit als globaler Kompass und neuer Fortschrittsbegriff



Die **Agenda 2030** (UN, September 2015)

Freiheit versus Verantwortung

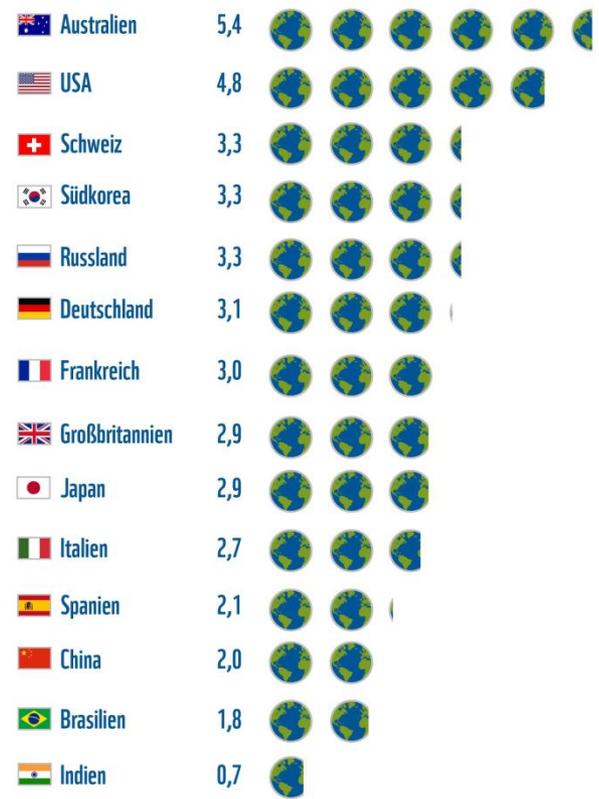
Drei von neun „planetaren Grenzen“ bereits überschritten

Ökologische Belastungsgrenzen

nach Johan Rockström, Stockholm Resilience Centre et al. 2009



Wie viele Erden verbrauchen wir?



Zusammen verbrauchen wir unsere Erde 1,6 mal

Visuelle Darstellung der „planetary boundaries“ nach [Johan Rockström](#) et al. 2009

ENERGIEWENDE-TEMPO IN DEUTSCHLAND

Das Klimaschutz-Ziel: 100 Prozent erneuerbare Energien bis 2040

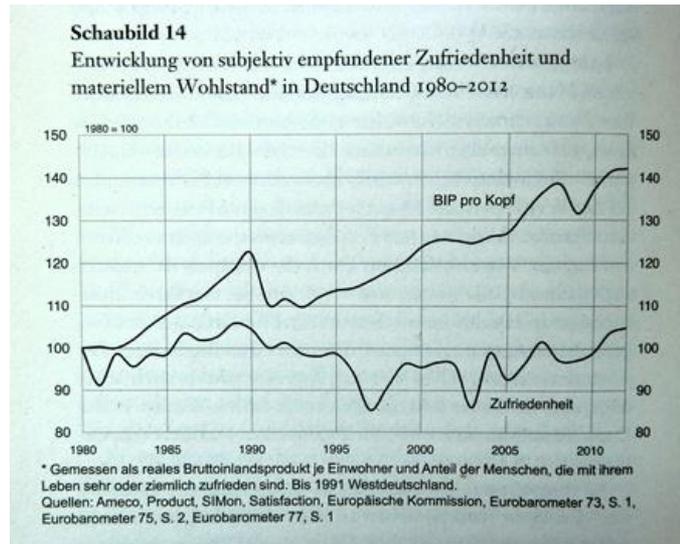
Die Wirklichkeit: Beim jetzigen Tempo schaffen wir das frühestens bis 2150



Deutschlands Langfristziel ist es, bis zum Jahr 2050 weitgehend treibhausgasneutral zu werden. Zielwert von 80 bis 95 Prozent Reduktion. (Klimaschutzplan der Bundesregierung)

Zufriedenheit ist vom materiellen Wohlstand weitgehend entkoppelt, wenn die Grundbedürfnisse gedeckt sind!

1.  Norwegen
2.  Dänemark
3.  Island
4.  Schweiz
5.  Finnland
6.  Niederlande
7.  Kanada
8.  Neuseeland

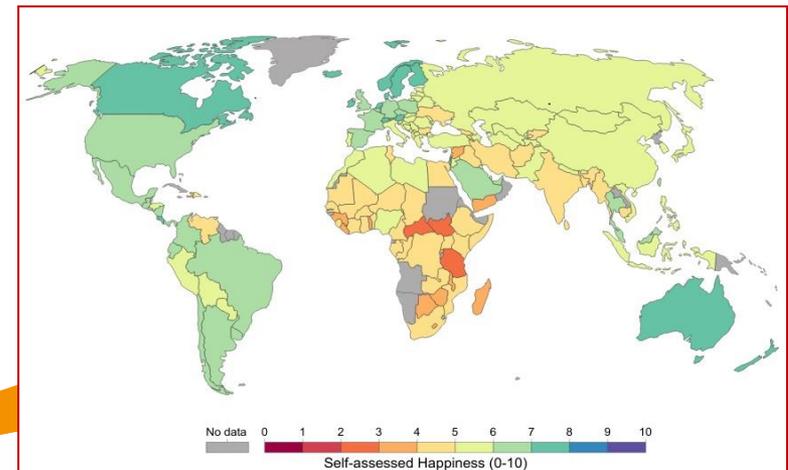


Zufriedenheit in Deutschland stagniert
Platz 16 - hinter den USA, Israel und Costa Rica, aber vor Großbritannien und Frankreich.

Weltglücksbericht 2017 im Auftrag der Vereinten Nationen

Chinesen, Amerikaner und Japaner werden durch Wohlstand nicht glücklicher

Dass Glück und steigende Einkommen nur bedingt zusammenhängen, demonstriert der Weltglücksbericht auch am Beispiel Chinas (Rang 79). „Die Menschen in China sind nicht glücklicher als vor 25 Jahren“, heißt es - und das, obwohl sich das Bruttosozialprodukt seit Anfang der 90er Jahre verfünffacht habe. Auch die Amerikaner sind zwischen den 50er und 90er Jahren nicht glücklicher geworden, obwohl das BIP um den Faktor 6 bzw. 5 gestiegen ist (Y. N. Harari: Homo Deus, 2017).

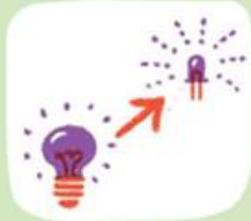


Suffizienz – Verzicht oder Ballast abwerfen?

Dimensionen der Nachhaltigkeit

EFFIZIENZ

Besser produzieren:
gleicher Nutzen,
weniger Energie-
verbrauch



Zum Beispiel:
von der Glühbirne
zur LED

KONSISTENZ

Anders produzieren:
mit regenerativen
Energien oder durch
wiederverwertbare
Materialien



Zum Beispiel:
von der Plastiktüte zur
kompostierbaren Tüte
aus Maisstärke

SUFFIZIENZ

Weniger produzie-
ren und konsumie-
ren: Energie- und
Materialverbrauch
begrenzen



Zum Beispiel:
vom Besitzen zum
Teilen (z.B. Werkzeug)

Einfachheit in Wert setzen!

- Nutzen was da ist
- Entschleunigung
- Ballast abwerfen
- Das Wesentliche
- Genügsamkeit
- Minimalismus



Der durchschnittliche Europäer besitzt in etwa 10.000 Gegenstände – Kleidungsstücke 118/73 (ohne Uw/So) (<http://himate.de/413/10-uberraschende-statistiken-uber-den-krempel-den-wir-besitzen>)

"World Happiness Report" Stand: 14.03.2018

Der Weltzufriedenheitsreport der UN zeigt es erneut: Besonders glücklich sind die Skandinavier - am glücklichsten die Finnen. Doch worauf kommt es an, um zufrieden zu sein?

Die großen "G"

Wissenschaftler sagen, es seien die großen "G", die glücklich machen:

Gesundheit, Gemeinschaft und Genuss

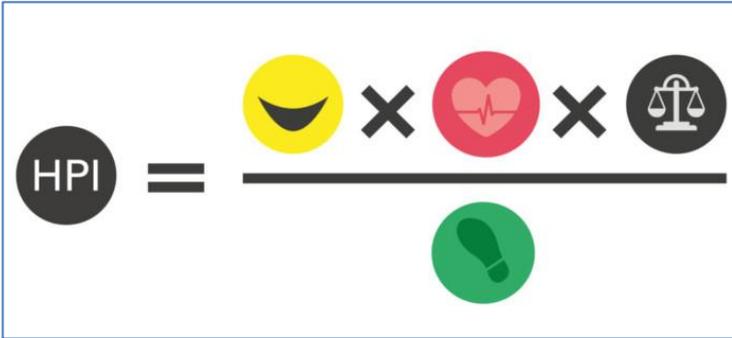
Gesundheit lässt sich nur bedingt kaufen. Freunde, Freude, Gemeinschaft ebenso wenig. Dabei ist dieser Punkt für Glücksmomente entscheidend.

Generell gilt: Erlebnisse machen glücklicher als Besitz.

Geld spielt aber natürlich beim Genuss eine Rolle. Ein tolles Auto, die neue Jacke, ein guter Wein... Allein: Menschen gewöhnen sich an alles - auch an einen höheren Lebensstandard.

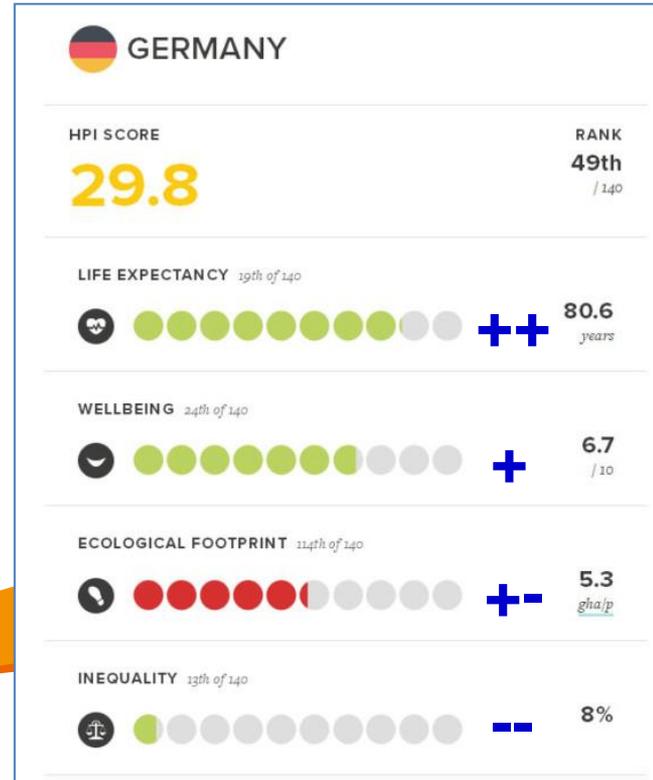
Happy Planet Index – Maßstab für „Gutes Leben“?

Der Index verbindet die ökologische Effizienz einer Nation mit ihrem Wohlbefinden: welche Länder ermöglichen ihren BürgerInnen ein gutes Leben, ohne dabei die Natur zu stark zu belasten?



Subjektives Wohlbefinden mal **Lebenserwartung** mal der sich ergebenden **Ungleichheiten** innerhalb der Bevölkerung geteilt durch den **ökologischen Fußabdruck**.

Rank	Country	HPI	Wellbeing	Life Expectancy	Ecological Footprint	Inequality
1	Costa Rica	44.7	7.3	79.1	15%	2.8
2	Mexico	40.7	7.3	76.4	19%	2.9
3	Colombia	40.7	6.4	73.7	24%	1.9
4	Vanuatu	40.6	6.5	71.3	22%	1.9
5	Vietnam	40.3	5.5	75.5	19%	1.7
6	Panama	39.5	6.9	77.2	19%	2.8
7	Nicaragua	38.7	5.4	74.3	25%	1.4
8	Bangladesh	38.4	4.7	70.8	27%	0.7
9	Thailand	37.3	6.3	74.1	15%	2.7
10	Ecuador	37.0	6.0	75.4	22%	2.2



Länder mit hohem Einkommen, wie die europäischen Staaten oder die USA, erreichen einen niedrigeren Rang, weil ihr Fußabdruck zu hoch ist (Schweiz Rang 24, **Deutschland Rang 49**, Österreich Rang 48 von 140 Ländern). Als bestes europäisches Land liegt Norwegen auf Rang 12. (2016)

„W³-Indikatoren“

Leitindikator „Soziales und Teilhabe“

- Beschäftigungsquote
- Bildungsniveau anhand von Schulabschlüssen
- Gesundheit anhand der Lebenserwartung
- Freiheit bei der Meinungsäußerung und politischen Mitwirkungsmöglichkeit

Leitindikator „Ökologie“

- Ausstoß an Treibhausgasen
- Ausstoß an Stickstoff
- Artenvielfalt

Leitindikator „Materieller Wohlstand“

- Bruttoinlandsprodukt pro Kopf (BIP)
- Einkommensverteilung
- Staatsschulden

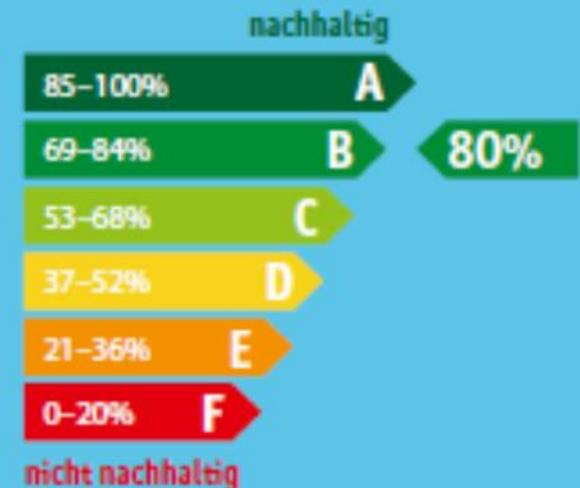
Kennzahlenbasierter und gemeinwohlorientierter Nachhaltigkeitsindex für Jugendherbergen

Neuer Wohlstandsindikatorenansatz
Abschied vom Bruttoinlandsprodukt (BIP)
**Enquete-Kommission „Wachstum,
Wohlstand, Lebensqualität“**
(verabschiedet am 28. Januar 2013 von allen
Bundestagsfraktionen)

Nachhaltigkeitsindex

Jugendherberge Lingen 2013

Bereich	Punkte
Gastzufriedenheit	7 von 9
Soziales Engagement	6 von 9
Wirtschaftliche Basis	9 von 9
Ökologischer Fußabdruck	9 von 9
Bildung für nachhaltige Entwicklung	9 von 9
Nachhaltigkeits-Fortschritt	4 von 10
Gesamt	44 von 55
Nachhaltigkeitsindex	80%



„Glück als Schlüssel für eine bessere Welt“

Erfülltheitsglück

Erst wenn

Freude (Pleasure), **Leidenschaft** (Passion) und **Sinn** (Higher purpose)



in ein überdauerndes **Gleichgewicht** gelangen, erlebt man auch viele glückliche, erfüllende und befriedigende Momente in seinem Leben (Dominic Veken).

„Im **Erfülltheitsglück** besteht damit der Schlüssel und **Hebel**, Wirtschaft und Welt besser und nachhaltiger zu machen, denn wenn wir ihm folgen, leben wir im Einklang mit uns selbst, **brauchen und verbrauchen weniger, erzeugen aber deutlich mehr Sinn.**“
(Dominic Veken)

Fazit der empirischen Glücksforschung:

Wenn die Grundbedürfnisse einmal gedeckt sind, macht der nicht-materielle Anteil des Lebensstils das Glück aus: sich mehr Freizeit zu erfreuen, sich um Freunde, Familie und andere soziale Beziehungen kümmern, Muße, Kreativität und Spielfreude ausleben, sich sinnvoller (für sich selbst und oft auch für andere) Tätigkeiten widmen und/oder die Natur zu genießen.

Gute Beziehungen machen uns glücklicher und gesünder. Punkt!“
Unser Glück hängt also auch von anderen ab. Deshalb sollte man Beziehungen mehr pflegen.
25-jährige Langzeitstudie der Harvard Universität - Befragung von 724 Amerikanern, was für sie Glück bedeutet (2017)

Wenn wir im Einklang mit uns selbst und zufrieden sind
(Genuss/Vergnügen, Leidenschaft/Sinn, Gesundheit/Fitness, Gemeinschaft/Erlebnis),
brauchen und verbrauchen wir weniger, erzeugen aber mehr Sinn (Veken).

Hieraus ergibt sich ein (neuer) Bildungsansatz
im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung

und ein (neuer) Ansatz für eine
Unternehmens- bzw. Führungskultur

„Glück und Nachhaltigkeit kann man lernen! Von „Sollen“ zum „Wollen“

Hier setzt unser Bildungskonzept an:

- Suffizienz-Gruppenerlebnisse in der Natur
- Persönliche Ressourcen stärken
- (nachhaltige) Lebenskompetenzen entwickeln
- Hindernisse erkennen und überwinden
- Zusammenhänge zwischen Glück und Nachhaltigkeit vermitteln
- Verhaltensänderungen vereinbaren und evaluieren



**Aha-Erlebnis: Was mich wirklich glücklich macht,
ist meist auch nachhaltiger!**

„Wer glücklicher ist agiert nachhaltiger!“  „Wer nachhaltiger agiert wird glücklicher!“

**Nicht immer aber
öfter als man denkt!**

Förderung von nachhaltigem Verhalten durch Stärkung der psychischen Ressourcen und des Wohlbefindens

- Selbstakzeptanz
- Selbstwirksamkeit
- Achtsamkeit
- Genussfähigkeit
- Solidarität (gem. Handeln)
- Sinnkonstruktion

➔ hier setzen wir an!

Trainings müssen an „persönlichen Leiden“ ansetzen.
Das ist nicht „Nachhaltiger Konsum“!

Hebel für Verhaltensänderungen

- Finanzielle Anreize
- Ethisch-moralische Ebene
- Persönliches Wohlbefinden ➔ hier setzen wir an!

(Prof. Dr. Marcel Hunecke; FH Dortmund)

„Natur-Defizit-Syndrom“

Land ist gesünder als Stadt - Wald auf Rezept: Studien bestätigen gesundheitsfördernde Wirkung der Natur

Wald/Natur fördert und verbessert:

- Bewegung
- Entspannung
- Körperliche und psychische Regeneration
- Gesundheit
- Lebenserwartung
- Luftqualität

"Naturerleben und Gesundheit - Eine Studie zur Auswirkung von Natur auf das menschliche Wohlbefinden unter besonderer Berücksichtigung von Waldlebensräumen,, (Studie von österreichischen Bundesforsten und Naturfreunden International, 2015)

„Die Entfremdung von der Natur nimmt immer stärker zu!“

Rainer Brämer, Der Jugendreport Natur 2016

 hier setzen wir an!



2 – 3 Tages-Modellprogramm „Reise ins Glück - Einfach richtig gut leben lernen“

1. Tourstart	2. Tour zu mir	3. Tour in die Zukunft	4. Tour zu den Gegnern und Stärken	5. Tour zu den Heldentaten
Der Auftrag: Finde das gute Leben!	Wer bin ich?	Glück und Nachhaltigkeit	Hindernisse erkennen und Stärken bzw. Ressourcen aktivieren	Abschlussreflexion, -fest, Umwertung
<ul style="list-style-type: none"> • Big Five Glücksmomente • Lebensstilgeschichten • Verwöhnspiel -RoterFaden Sp. 	<ul style="list-style-type: none"> • Glückskuchen • Spiel Ges. u. Lebenskompetenz-Kompass • Big Five-Acht-samkeitsübung 	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeits-Cocktail-Aktion • Spiel Fleisch oder Fahrrad • Naturgruppenerlebnisse mit Suffizienzansatz 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamspiel Schmelzende Eisscholle • Big Five-Hindernis Teamspiel • Kauf dich glücklich?(Werbung) • Kugellager Gespräche • Warmer Rücken 	<ul style="list-style-type: none"> • Baum des Handelns und Brief an mich selbst • Abschlusspizzafest • Big Five-Happy N`d-Aktion



Glücksmethodenkoffer

Konzeptbroschüre, Methodenset, Folienset für Hintergrundinformationen, 2 Spiele, 2 Quiz

„Wer glücklicher ist agiert nachhaltiger!“  „Wer nachhaltiger agiert wird glücklicher!“

Nicht immer aber öfter als man denkt!

Mögliche Synergien zwischen Nachhaltigkeit und persönlichem Wohlbefinden	N	G
Weniger essen	+	+
Weniger Fleisch	+	+
Mehr Bio-Produkte	+	+
Mehr Laufen	+	+
Mehr Fahrradfahren	+	+
Mehr regionale Produkte	+	+
Mehr regionale Freizeit	+	+
Mehr Natur (Natur-Defizit-Syndrom)	+	+
Mehr soziale Kontakte/Erlebnisse, weniger Produkte	+	+
Mehr soziales und ökologisches Engagement (Sinnorientierung)	+	+
Mehr Bildung	+	+
Mehr teilen	+	+
Mehr Entschleunigung/Achtsamkeit	+	+



Glück ist ein Wirtschaftsfaktor

Glückliche Menschen sind signifikant gesünder und leistungsfähiger. Es gibt Studien, nach denen die Leistungsfähigkeit um ein Drittel höher ist, Manche sprechen von 37 %. Kein Wunder also, wenn sich die Personalchefs dieser Welt für die Ergebnisse der Wissenschaft vom Glück so intensiv interessieren (*Die Kunst des Glücks, Uwe Wittstock, in Fokus 31/2018*)



Hieraus ergibt sich ein (neuer) Ansatz für eine Unternehmens- bzw. Führungskultur

„Mitarbeiterzufriedenheit - viel Luft nach oben“

Engagement, Führung und wirtschaftlicher Erfolg hängen zusammen!

Gallup Studie 2016

15% aller befragten Arbeitnehmer sind engagiert bei der Arbeit



15% aller befragten Arbeitnehmer haben innerlich bereits gekündigt



70% aller befragten Arbeitnehmer machen Dienst nach Vorschrift



Nur 21% aller befragten Arbeitnehmer sind mit der Führung in ihrem Unternehmen zufrieden



Immerhin 18% der befragten Arbeitnehmer haben auf Grund ihres Chefs in den letzten 12 Monaten an Kündigung gedacht



Fehlende Motivation kostet die deutschen Unternehmen jährlich 105 Milliarden Euro



Psychische Belastungen und Ausfallzeiten stark gestiegen AOK mahnt Unternehmer: Handlungsbedarf!



Hier muss die Arbeitswelt und die Bildung ansetzen!

Einer 2017 durchgeführten Umfrage der AOK zufolge hat bereits jeder zweite Beschäftigte ein kritisches Lebensereignis erfahren. Eine Krankschreibung bei psychischen Leiden dauert im Schnitt 25 Tage, bei anderen Diagnosen durchschnittlich 11,7 Tage.

7 Merkmale eines Jobs, der glücklich macht

Im Rahmen des World Happiness Reports 2017 wurde untersucht, welche Merkmale ein Job haben muss, damit die ArbeitnehmerInnen glücklich sind. Die Daten dazu stammen aus dem Gallup World Poll, der über 150 Länder weltweit umfasst und 98% der Weltbevölkerung repräsentiert.

1. Gute Bezahlung
2. Work-Life-Balance
3. Abwechslung
4. Weiterbildung
5. Individuelle Autonomie
6. Sicherer Arbeitsplatz
7. Nette KollegInnen

➔ hier setzen wir an!



*53% der Arbeitnehmer geben an, dass Ihnen eine bessere Work-Life-Balance bei der Suche nach einem neuen Job sehr wichtig ist
(Gallup, State of the American Workplace, 2017)*

Nachhaltig erfolgreiche Unternehmen brauchen eine auf den gesellschaftlichen Nutzen ausgerichtete Gemeinschaftskultur

Sinnggebung, Identifikation und Mitarbeiterzufriedenheit sind von hoher Bedeutung für den Erfolg von Unternehmen!

Unternehmen sind nicht nur dazu da, Profite zu erwirtschaften. Unternehmen sind dazu da, die Welt positiv zu verändern. Nur wenn sie die großen Fragen wie

„**Wofür stehen wir eigentlich?**“

„**Was ist der gesellschaftliche Nutzen?**“

„**Wofür arbeiten wir eigentlich?**“

beantworten, kann bei den Kunden und Mitarbeitern eine **starke Identifikation und Zufriedenheit** entwickelt werden.

(Dominic Veken, 2015).

Mit Workshops für Führungskräfte möchten wir einen Impuls für eine neue Unternehmenskultur im DJH setzen.

Nachhaltig erfolgreiche Unternehmen führen anders



Budgetgetriebenes Management,
command and control



Führen durch Visionen,
Manager als Lehrer und Coach

Michael Lang, Stefan Scherber (Hrsg.): Agiles Management, 2015

Für schnelle Marktanpassungen und den Umbau zu einem nachhaltigen Unternehmen müssen in den Mittelpunkt gestellt werden:

- **Agiles Management (schnell, flexibel, kreativ, innovativ ...)**
- **Mitarbeiterzufriedenheit und –Involvement**
- Am gesellschaftlichen Nutzen orientierte Gemeinschaftskultur
- Führung als Dienstleistung
- Mutmacherkultur für Change-Management
- Kontinuierliche Erfolgsüberprüfung und Optimierung
- Übertragung von Verantwortung in cross-funktionale Projektteams
- Werteorientierte Kommunikation nach innen und außen

(in Anlehnung an Dominic Veken u. a. 2015):

Tourismusunternehmen Upstalsboom als Vorbild für das DJH?

- **Führen mit Sinn, Werten und Menschlichkeit**
- **Konzentration auf Mitarbeiterzufriedenheit und persönliche Entwicklung**

Eine Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit ergab ein niederschmetterndes Ergebnis:

Bodo Janssen begann umzudenken, radikal. »Wenn jemand als Führungskraft etwas verändern möchte, ist er gut damit beraten, zunächst und ausschließlich bei sich selbst anzufangen.«

„Ein erfolgreicher Mensch ist nicht unbedingt glücklich, aber ein glücklicher Mensch ist erfolgreich“ (Bodo Janssen).

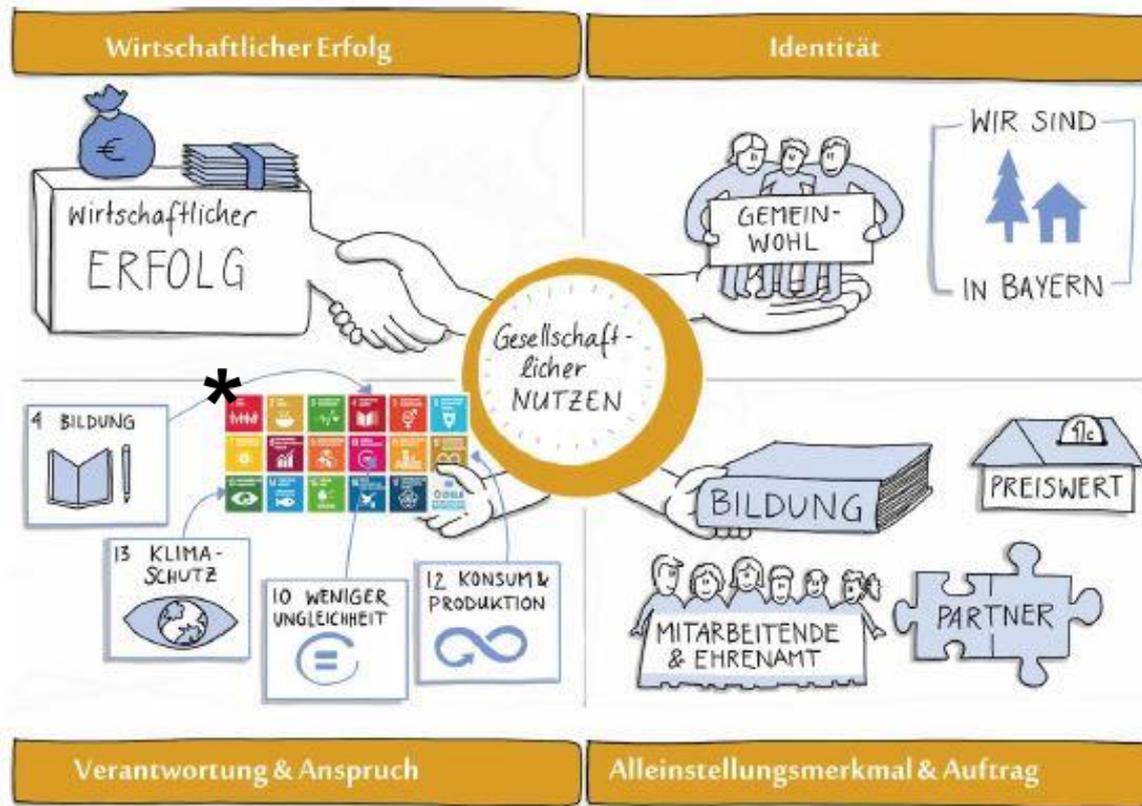
Begeisterte Mitarbeiter - Begeisterte Kunden - Nachhaltiger Erfolg:

- Mitarbeiterzufriedenheit stieg um 80%
- Weiterempfehlungsrate der Gäste stieg auf 98%
- Wirtschaftlichkeit stieg deutlich
- Diverse Auszeichnungen



Strategieentwicklung des DJH-Landesverbandes Bayern

„Wofür stehen wir? – Was ist unsere Identität?“



* Die 17 globalen Sustainable Development Goals (SDG)

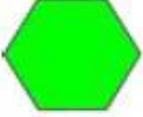
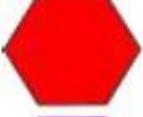
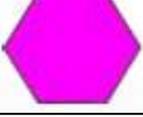
Ausprägung und Entwicklung der Unternehmenskultur im DJH

Unternehmenskulturen	DJH-Ist	DJH-Soll	Bemerkung
 Aqua Kultur: Ganzheitliche Weltsicht, Systemisches Denken, Welt Verbesserung *			
 Gelbe Kultur: Wissen, Neugier, Freiheit im Denken, kritische Diskussion, Logik und Vernunft, Fakten, Detailwissen			
 Grüne Kultur: Harmonie, Mensch im Mittelpunkt, Entscheidung im Konsens, Vermeidung von Konflikten			
 Orange Kultur: Wettbewerb, Leistungsorientierung, Anerkennung, taktisches Denken, Chancen erkennen, pragmatisches Handeln			
 Blaue Kultur: Ordnung, Regeln, Strukturen, Verlässlichkeit, Kontinuität, Pflichtgefühl, Ausdauer, Hierarchie			
 Rote Kultur: Stärke, Kampfgeist, Mut, impulsive Entscheidungen, entschlossenes Handeln, Autorität basiert auf Macht			
 Violette Kultur: Sippschaft, Sicherheit, Identität, Loyal zur eigenen Gruppe, Patriarchiale Führung			

1 = schwach ausgeprägt 2 = mittelstark ausgeprägt 3 = stark ausgeprägt

* nach: Simon Sagmeister, Business Culture Design

Äußerung und Entwicklung der Unternehmenskultur in meiner Jugendherberge

Unternehmenskulturen		JH-Ist	JH-Soll	Bemerkung
	Aqua Kultur: Ganzheitliche Weltsicht, Systemisches Denken, Welt Verbesserung			
	Gelbe Kultur: Wissen, Neugier, Freiheit im Denken, kritische Diskussion, Logik und Vernunft, Fakten, Detailwissen			
	Grüne Kultur: Harmonie, Mensch im Mittelpunkt, Entscheidung im Konsens, Vermeidung von Konflikten			
	Orange Kultur: Wettbewerb, Leistungsorientierung, Anerkennung, taktisches Denken, Chancen erkennen, pragmatisches Handeln			
	Blaue Kultur: Ordnung, Regeln, Strukturen, Verlässlichkeit, Kontinuität, Pflichtgefühl, Ausdauer, Hierarchie			
	Rote Kultur: Stärke, Kampfgeist, Mut, impulsive Entscheidungen, entschlossenes Handeln, Autorität basiert auf Macht			
	Violette Kultur: Sippschaft, Sicherheit, Identität, Loyal zur eigenen Gruppe, Patriarchiale Führung			

1 = schwach ausgeprägt 2 = mittelstark ausgeprägt 3 = stark ausgeprägt

Jugendherberge:



Aqua Kultur:

Ganzheitliche Weltsicht, Systemisches Denken, Welt Verbesserung



Gelbe Kultur:

Wissen, Neugier, Freiheit im Denken, kritische Diskussion, Logik und Vernunft, Fakten, Detailwissen



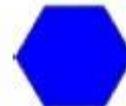
Rote Kultur:

Stärke, Kampfgeist, Mut, impulsive Entscheidungen, entschlossenes Handeln, Autorität basiert auf Macht



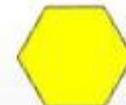
Orange Kultur:

Wettbewerb, Leistungsorientierung, Anerkennung, taktisches Denken, Chancen erkennen, pragmatisches Handeln



Blaue Kultur:

Ordnung, Regeln, Strukturen, Verlässlichkeit, Kontinuität, Pflichtgefühl, Ausdauer, Hierarchie



Gelbe Kultur:

Wissen, Neugier, Freiheit im Denken, kritische Diskussion, Logik und Vernunft, Fakten, Detailwissen

Was Angehörige unterschiedlicher Kulturstufen voneinander halten

was Kultur A voneinander

	B	B	B	B	B	B	B
A	Völlig normal	Gefahr für die Stabilität unserer Gemeinschaft	Kein Gespür für informelle Regeln und Normen	Unruhig, immer auf dem Sprung zu neuen Zielen	Naives Vertrauen in Fremde	Ungläubige Beweisfanatiker	Verkomplizieren alles
A	Abhängig von anderen	Völlig normal	Gefangen in Regeln	Fahne im Wind	Weicheier	Streber	Träumer
A	Vetternwirtschaft	Anarchisten	Völlig normal	Tricksen bei Regelauslegung	Sanktionieren Fehlverhalten nicht	Ignorieren Standards	Abstrakt
A	Leben in der Vergangenheit	Starrsinnig impulsiv	Paragrafenreiter	Völlig normal	Hippies	Theoretiker	Altruisten
A	Intolerant gegenüber Fremden	Brutal	Unpersönlich	Materialeistische Angeber	Völlig normal	Einzelgänger	Ignorieren menschliche Schicksale
A	Blicken nicht nach vorne	Handeln, bevor sie nachdenken	Eingeschränkt durch Formalitäten	Verwecheln Halbwissen mit Erkenntnis	Gefühlsduselei	Völlig normal	Kein Blick für Details
A	Borniert	Kurzichtig	Rigide	Eigennützig	Kontraproduktives Harmoniebestreben	Detailbesessene Analytiker	Völlig normal

Arbeitgeber bewerten



DJH-Resort Neuharlingersiel als Arbeitgeber

Deutschland • Branche Sonstige Branchen

KEIN FIRMENLOGO
HINTERLEGT

Übersicht

12 Bewertungen

Fragen

Jobs

11 Mitarbeiter 1 Azubi

Wohlfühlfaktor

Arbeitsatmosphäre	3,91	★★★★☆
Vorgesetztenverhalten	3,45	★★★☆☆
Kollegenzusammenhalt	4,00	★★★★☆
Interessante Aufgaben	3,73	★★★★☆
Kommunikation	3,18	★★★☆☆
Arbeitsbedingungen	3,91	★★★★☆
Umwelt- / Sozialbewusstsein	4,20	★★★★☆
Work-Life-Balance	3,64	★★★★☆

Karrierefaktor

Gleichberechtigung	3,90	★★★★☆
Umgang mit älteren Kollegen	3,67	★★★★☆
Karriere / Weiterbildung	3,82	★★★★☆
Gehalt / Sozialleistungen	3,00	★★★☆☆
Image	3,27	★★★☆☆

3,67
★★★★☆
MITARBEITER

60%
WEITEREMPFEHLUNG
MITARBEITER

Folgende Benefits werden geboten

